

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Simpulan

Tujuan penelitian untuk menguji pengaruh variabel kompetensi, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan BPR Tunas Artha Baru Madiun. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan BPR Tunas Artha Baru Madiun, sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Tunas Artha Baru Madiun. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan diperoleh nilai t hitung sebesar $1,339 <$ dari t tabel sebesar $1,67793$ dengan nilai signifikansi $0,187 > 0,05$. Disebabkan variabel kompetensi ada beberapa responden belum memahami maupun memperdalam mengenai kompetensi yang dimiliki setiap individu dan menerapkan langsung pada pekerjaan yang sesuai dengan perintah pimpinan.
2. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan BPR Tunas Artha Baru Madiun. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan diperoleh nilai t hitung sebesar $3,199 >$ dari t tabel sebesar $1,67793$ dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan BPR Tunas Artha Baru Madiun. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan diperoleh nilai t hitung sebesar $5,477 >$ dari t tabel sebesar $1,67793$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

5.2 Keterbatasan

Dalam penelitian ini penulis menyadari bahwa terdapat beberapa keterbatasan seperti:

1. Hasil pengujian secara parsial terdapat variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini hipotesis belum bisa dilakukan dan perlu dilakukan penelitian ulang dengan objek berbeda.
2. Ketidaktepatan waktu dalam melakukan penyebaran kuesioner karena waktu penyebaran kuesioner dilakukan pada waktu masa pandemi covid 19, maka dari itu aktivitas karyawan pada BPR Tunas Artha Baru Madiun tidak berjalan dengan baik, banyak karyawan yang dirumahkan dalam melaksanakan kegiatan kerja.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka saran yang tepat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mempertimbangkan karakteristik pekerjaan responden untuk menyesuaikan instrumen pengukuran variabelnya.
2. Pada penelitian selanjutnya bisa diuji ulang, kemungkinan hasil analisis akan mempertimbangkan pengaruh yang lebih baik, dilihat dari aspek umur, masa kerja, dan pendidikan yang dimiliki setiap karyawan. Agar objek yang diteliti memahami dengan menyesuaikan variabel penelitian dengan kemampuan setiap karyawan yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad. 2003. Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan. Ed.2. Liberty. Yogyakarta.
- Augusty, Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Dharma, Surya. 2013. Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ismail. 2010. Manajemen Perbankan Dari Teori Menuju Aplikasi. Jakarta: Kencana.
- Handoko, Hani T. 1992. Manajemen Personalia dan SDM. Jakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani 2011, Manajemen Personalia Sumberdaya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Harmon, 2009, Pengaruh Kompetensi Individu *Front Office* Terhadap Kualitas Pelayanan. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol.6 No.1.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kuncoro, Mudrajad.2009. Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Nugraha, Putu Satya, and Gusti Ayu Dewi Adnyani. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap organizational Citizenship Behaviour Pada Setda Kota Denpasar."
- Novelisa P.Budiman., Ivonne S. Saerang., Greis M.Sendow.Pengaruh

- Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal EMBA. Vol.4, No.4. Hal 321_332.
- Mangkuprawira & Aida V. Hubeis. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. GHALIA INDONESIA. Bogor.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, Organizational Behaviour, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, S.P. 2007. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung; ALFABETA.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suparno & Sudarwati. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen. Jurnal Paradigma Vol.12, No. 01
- Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Edisi Kedua. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Winardi, 2007 , Manajemen Kinerja, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada.